

5. Новый глава Пермского края Виктор Басаргин объявил о своих приоритетах в развитии региона. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dayperm.ru/node/35823> (дата обращения 20.01.2013).
6. Численность населения / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: permstat.gks.ru/digital/region1/DocLib/01.doc (дата обращения 20.01.2013).
7. Заболеваемость населения основными классами болезней в 2005–2010 гг. / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: permstat.gks.ru/digital/region13/DocLib/07.doc (дата обращения 20.01.2013).
8. Основные показатели здравоохранения / Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю. [Электронный ресурс]. Режим доступа: permstat.gks.ru/digital/region13/DocLib/01.doc (дата обращения 20.01.2013).

А. С. Овсянникова

ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Создание высокоэффективной государственной службы, рассматриваемой в органической связи со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных служащих, способных обеспечить эффективность и безупречность работы органов государственной власти, является одной из важнейших задач.

Кто же такие государственные служащие? Государственные служащие – это граждане Российской Федерации в возрасте не моложе 18 лет, владеющие государственным языком, имеющие профессиональное образование и исполняющие обязанности по государственной должности за денежное вознаграждение.

Государственный служащий должен обладать следующими качествами: компетентностью, организаторскими способностями, четкостью и дисциплинированностью, умением анализировать, проявлять политическую и социальную эрудицию, творческий подход, коммуникабельность, объективность, корректность, порядочность, сопротивляемость стрессам и разочарованиям.

Этика государственной службы как один из видов профессиональной этики представляет собой кодекс поведения, предписывающий определен-

ный тип человеческих взаимоотношений оптимальный для исполнения государственными служащими их профессиональной деятельности.

Одним из фундаментальных принципов этики госслужбы и важнейшим компонентом нравственной оценки деятельности чиновника является принцип: "Справедливость есть основа государственного строя".

Государственный служащий, осуществляя служебные функции, обязан руководствоваться моральным принципом бескорыстности, независимости и неподкупности, согласовывая свои собственные интересы с общественными. Это является неперенным условием его служебной деятельности.

Основу нравственной оценки деятельности государственных служащих составляют принципы законности, справедливости, гуманизма. Нарушение этих принципов ведет за собой проявления бюрократизма, произвола, несправедливости и безнравственности.

К личности служащего государственная служба предъявляет разнообразные требования в зависимости от занимаемой должности, характера и содержания выполняемой им работы. Это довольно широкий набор нравственных качеств, норм и принципов морали, из которых складывается нравственная культура и этический уровень служащего.

Профессиональный этический облик государственной службы составляют общечеловеческие и специфические качества. Так, плодотворная служба требует в процессе общения между служащими наличия отношений взаимной честности и правдивости. Это одна из основных норм профессиональной этики государственного служащего.

Для государственного служащего совершенно недопустимы чрезмерная самоуверенность, нетерпимость по отношению к сослуживцам, подчиненным и посетителям. Каждый госслужащий должен отличаться и подлинной искренностью – важнейшим моральным качеством, характеризующим личность и ее поступки.

Не менее важное место в характере госслужащего занимает корректность в обращении. Это выражение таких внутренних личных качеств, как самообладание, выдержка, уравновешенность. В самых различных ситуациях корректность способствует достижению лучшего взаимопонимания, контакта с людьми, с которыми приходится решать разные вопросы.

В силу того, что деятельность государственного служащего связана с активным общением с людьми, ему необходимо создать себе такой имидж, чтобы с ним было приятно общаться, находиться рядом. Это достигается с помощью доброжелательности, приветливости и оптимистичности.

Однако положительный образ государственного служащего складывается не только из умения обращаться с людьми, но и из внешнего облика, речи, манеры поведения в целом. Аккуратно, с чувством достоинства и без лишней броскости одетые служащие внушают больше доверия, чем одетые кое-как или, напротив, одетые слишком броско. Внешность служащего – это «внешняя оболочка» его имиджа, причем одежда составляет

90 % всего того, что люди видят перед собой, когда смотрят на человека. В любом учреждении существуют определённые, более или менее строгие стандарты одежды для служащих. В некоторых организациях введена нестрогая униформа (например, у служащих авиакомпаний, банков, налоговых инспекций, некоторых крупных фирм). Унифицированная форма одежды воспринимается как социальный знак, этикетный признак, несущий информацию о социальной роли ее носителя и задающий определенный тип поведения.

Прежде всего одежда служащего должна соответствовать основному назначению его деятельности – быть функционально целесообразной, удобной для работы, не отвлекать внимания ни самого работника, ни окружающих от дела. Ее строгость, опрятность и элегантность должны символизировать надежность, стабильность, значимость и культуру государственной службы. Следование этим правилам в сочетании с приятными манерами и приветливой улыбкой – одно из важных требований профессиональной культуры служащего.

Таким образом, чтобы государственные органы власти могли не только оптимально работать в ситуации столь быстрых перемен, но и эффективно влиять на эти перемены, необходимо большее внимание уделять такому важному внутреннему ресурсу организации, как кадровый потенциал.

Список литературы

1. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие. М.: Данисов и К, 2005. 280 с.
2. Бабинцев В. П. Региональная система развития кадров государственной и муниципальной службы // Образовательная политика. 2006. № 4. С. 13–15.
3. Иванов В. В. Государственное управление: Справочное пособие. 2-е изд., доп. М.: Инфра, 2006. 718 с.
4. Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации: учебный курс. М.: Дело и Сервис, 2003. 464 с.

О. А. Овчинникова, Л. И. Воронина

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОНИТОРИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Сегодня одним из важнейших критериев цивилизации XXI века является высокий уровень развития культуры. Его характеризуют наличие эффективно работающей инфраструктуры института культуры и механизмов, обеспечивающих сохранение и обогащение национального и мирового культурного наследия.

Образовательные учреждения культуры дополнительного образования детей – один из элементов такового института. Миссия этого типа образовательного учреждения – развитие мотивации личности к познанию и